

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: X2008120043

UDC _____

廈門大學

硕士学位论文

事业单位非在编人员劳动权益救济机制研究

A Study on the Settlement of Labor Disputes between
the Public Institution and its Temporary Employees

黄秀萍

指导教师姓名: 蒋月教授

专业名称: 法律硕士

论文提交日期: 2011年11月

论文答辩时间: 2011年 月

学位授予日期: 2011年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2011年 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

内 容 摘 要

事业单位非在编人员是我国劳动用工体制中的特殊群体。长期以来，由于非在编人员地位的特殊性，当其劳动权益受到侵害时，往往难以得到充分的救济。本文通过分析事业单位非在编人员劳动权益状况，讨论现行争议解决制度在保护非在编人员权益中存在的欠缺，借鉴国外公共机构人事争议解决机制，提出扩充非在编人员劳动权益的救济渠道，将这类非在编人员纳入人事争议仲裁的受理范围，改变人事争议仲裁所涉实体法的规定等解决方法。

除前言和结论外，本文共分三章。

第一章主要概述事业单位非在编人员劳动权益救济机制的现状。主要探讨事业单位非在编人员的定义，分析其劳动权益受损状况，介绍劳动权益救济机制的现状。

第二章主要阐述事业单位非在编人员劳动权益救济机制的不足。通过对比在编人员与非在编人员在救济渠道、受案范围、实体法适用等方面的差异，分析现行人事、劳动两种争议处理制度对保护非在编人员权益的缺失。

第三章主要建议如何完善事业单位非在编人员劳动权益的救济机制。简要介绍美国、日本、韩国公共机构人事争议解决机制，提出扩充人事争议仲裁受案范围，使非在编人员与在编人员同等待遇的改革思路。

关键词：事业单位；非在编人员；劳动权益

厦门大学博硕士论文摘要库

ABSTRACT

The temporary employees in public institutions are a special group of our country's workers. For long, temporary employees, because of the particularity of their status, their labor right often cannot obtain the powerful remedy measures. Based upon analysis of the current situation of the labor right of temporary employees, the author reveals the absence of present dispute settlement mechanism in protecting the labor right of them. By referring foreign dispute settlement mechanism in public institutions, the following proposals are put forward: offering the overall remedy channels for temporary employees, bringing the disputes between the public institution and its temporary employees into lawsuit case scope of arbitration, changing the substantive laws and rules of personnel labor dispute arbitration.

There are three chapters in the paper besides introduction and conclusion.

Chapter one The present situation of the settlement of labor disputes between the public institution and its temporary employees. This chapter mainly discusses the concept of temporary employees in the public institution. And the author analyses the current situation of the infringement of temporary employees' labor right, also introduces the present remedy mechanism of the labor right of temporary employees.

Chapter two The defects of the dispute settlement mechanism in protecting the labor right of temporary employees. Through comparing the differences of remedy channels, scope of accepting cases and application of substantive laws between

permanent staffs and temporary employees, this article analyses the defects of labor dispute settlement system and personnel dispute settlement system in protecting temporary employees.

Chapter three Suggestion for improvement of remedy mechanism of temporary employees. This chapter briefly introduces the dispute settlement mechanism in public institutions in USA, Japan and Korea, and advances the reform thought of enlarging the scope of accepting cases of personnel dispute arbitration and realizing the equal treatments between permanent staffs and temporary employees.

Key words: Public Institution; Temporary Employee; Labor Right

目 录

前 言.....	1
第一章 事业单位非在编人员劳动权益救济机制概述.....	3
第一节 事业单位非在编人员的法律界定	3
一、事业单位非在编人员的定义.....	3
二、事业单位在编人员与非在编人员的区别.....	5
三、非在编人员与事业单位的用工关系类型.....	5
第二节 事业单位非在编人员劳动权益受损状况	7
一、劳动关系不稳定.....	7
二、同工同酬缺乏保障.....	8
三、社会保障程度低.....	9
四、职业发展权实现存在障碍.....	10
第三节 事业单位非在编人员劳动权益救济机制现状	11
一、劳动争议协商.....	11
二、劳动争议调解.....	12
三、劳动争议仲裁.....	12
四、劳动争议诉讼.....	13
第二章 事业单位非在编人员劳动权益救济机制的不足.....	14
第一节 救济渠道的缺失	14
一、集体维权渠道的欠缺.....	14
二、不适用申诉和复核渠道.....	15

三、难以适用调解机制.....	15
第二节 受案范围的局限性	16
一、无固定期限劳动合同争议.....	17
二、劳动报酬争议.....	18
三、社会保险争议.....	19
四、违纪解雇争议.....	20
第三节 实体法适用的欠缺	21
一、对在编人员适用的实体法规范.....	21
二、对非在编人员适用的实体法规范.....	23
第三章 事业单位非在编人员劳动权益救济机制的重构.....	24
第一节 国外公共机构人事争议解决机制评析	24
一、美国人事争议解决机制.....	24
二、日本人事争议解决机制.....	25
三、韩国人事争议解决机制.....	25
第二节 完善事业单位非在编人员劳动权益救济机制的建议	26
一、完善工会维权机制.....	26
二、增加事业单位内部救济渠道.....	27
三、纳入人事争议仲裁的受理范围.....	27
四、厘清人事争议仲裁所涉实体法的适用.....	28
结 语.....	30
参考文献	31

CONTENTS

Preface.....	1
Chapter 1 A Summary of the Settlement of Labor Disputes between the Public Institution and its Temporary Employees.....	3
Subchapter 1 The Legal Meaning of Temporary Employees in Public Institutions	3
Section 1 The Definition of Temporary Employees in Public Institutions.....	3
Section 2 The Difference between Permanent Staffs and Temporary Employees in Public Institutions	5
Section 3 Temporary Employees and The Types of The Employments in Public Institutions.....	5
Subchapter 2 The Damage Situation of Labor Rights of Temporary Employees in Public Institutions	7
Section 1 The Labor Relation is Unstable	7
Section 2 The Principle of “Equal Pay for equal work” is lack of Guarantee	8
Section 3 The Low Level of Social Security	9
Section 4 The Barrier of the Right of Career Development	10
Subchapter 3 The Current Situation of the Settlement of Labor Disputes between the Public Institution and its Temporary Employees ..	11
Section 1 Consultation of Labor Disputes	11

Section 2	Mediation of Labor Disputes	12
Section 3	Arbitration of Labor Disputes	12
Section 4	Lawsuit of Labor Disputes	13

Chapter 2 The Insufficiency of the Settlement of Labor Disputes

between the Public Institution and its Temporary Employees14

Subchapter 1 The Absence of Remedy Channels.....14

Section 1	The Deficiency of Group Right-defending Channels	14
Section 2	The Inapplicability of Complainant and Examination Channels	15
Section 3	The Difficulty of Application of Mediation Mechanism	15

Subchapter 2 The Limitations of the Scope of Accepting Cases16

Section 1	The Disputes of Unfixed-term Labor Contract	17
Section 2	The Disputes of Labor Payments	18
Section 3	The Disputes of Social Insurance	19
Section 4	The Disputes of Punitive Dismissal	20

Subchapter 3 The Deficiency of Applying Substantive Laws21

Section 1	The Substantive Laws applicable for Permanent Staffs	21
Section 2	The Substantive Laws applicable for Temporary Employees	23

Chapter 3 The Reconstruction of the Settlement of Labor Disputes

between the Public Institution and its Temporary Employees24

Subchapter 1 The Comments of the Settlement of Foreign Public Institution

Personnel Dispute Mechanism24

Section 1 The Settlement of Personnel Dispute In the USA24

Section 2 The Settlement of Personnel Dispute In Japan25

Section 3 The Settlement of Personnel Dispute In Korea.....25

Subchapter 2 The Suggestions of Improving the Settlement of Labor Disputes

between the Public Institution and its Temporary Employees ..26

Section 1 Improving Labor Union Right-defending Mechanism26

Section 2 Increasing Interior Remedy Channels in Public Institutions27

Section 3 Admitting into the Scope of Personnel Disputes Arbitration27

Section 4 Straightening the Application of Substantive Laws in Personnel
Disputes Arbitration.....28

Conclusion30

Bibliography.....31

厦门大学博硕士论文摘要库

前 言

事业单位是我国传统计划经济管理体制下形成的一种特有的社会组织。我国事业单位从中央到地方，已扩展到 125 万家，事业单位的资产约 3000 亿元人民币以上，从业人员约 3035 万人，占全国财政供养人数的近 80%。^①长期以来，事业单位为了解决编制不足的问题，编外自主用工的现象较多。非在编人员及其管理已经成为事业单位人事管理不可回避的重要问题。目前，除极少数职能弱化、财政经费不足且没有创收能力的单位外，编外用人已经成为各种类型事业单位的常态现象。编外人员的出现其深层原因是政治体制改革落后于行政体制改革、行政体制改革落后于经济体制改革所致。随着事业单位人员聘用制度的推行，干部与工人的身份意识逐步淡化，但一种新的身份意识——“编内”与“编外”人员的身份差异意识却在日益强化，已经成为制造就业歧视的主要理由。有学者指出，大量编外人员的基本权益得不到保障，蜕变为事业单位高层次的“农民工”。^②而当前我国关于非在编人员的劳动保障权益保护和管理上处于人事法律政策无律可循、劳动保障缺少适用政策的尴尬局面。非在编人员介于人事关系与劳动关系的边缘，如何救济其受到损害的劳动权益，不可避免地成为了当前需要研究的问题。

目前学术界对于事业单位非在编人员劳动权益保障的研究较少，根据笔者在中国知网期刊数据库搜索的结果，仅有十余篇论文涉及这一问题，且多为管理学论文，从法学角度研讨的成果不多。现有研究显示，事业单位与非在编人员之间因签订劳动合同、参加社会保险、工资福利待遇等问题发生的争议数量庞大，矛盾复杂，影响面较广。^③而且，随着事业单位人事制度改革不断深入和员工维权意识的增强，与编外用工有关的劳动争议

①李萌. 全国事业单位人数占财政供养人数的 80%[J]. 中国经济周刊, 2009, (23): 35 .

②吴江, 岳颖. 事业单位人事制度改革若干问题思考
[EB/OL]. <http://theory.people.com.cn/GB/41038/12494489.html>, 2010-08-20.

③苗凯, 李广瑞. 编外人员劳动保障权益保护问题思考[J]. 山东劳动保障, 2010, (4): 31.

呈增多趋势。^①

在劳动人事争议处理实践中，由于近年来的事业单位人事制度改革欠缺总体的目标设计和详细的步骤，各地的做法不一致，关于人事争议的概念和范围较为混乱。自 2008 年至今，泉州市、县两级劳动争议仲裁委员会共审理了 104 件涉及事业单位编外人员诉本单位关于要求签订无固定期限劳动合同，要求支付未签订劳动合同的 2 倍工资、加班工资、解除劳动关系的经济补偿金、办理社会保险等劳动争议案，衍生出的问题引人深思，一是事业单位的非在编人员应纳入哪种争议仲裁受理范围，二是这类人员的工资福利等实体性的劳动权益是适用人事规定还是劳动法律作为判案依据，以上两点是本文的重点研讨方向。

基于我国的立法现状和司法实践，笔者认为相对公正合理地解决事业单位与其在编人员的权益纠纷，具有重要的现实意义。本文综合运用案例研究、历史研究、规范分析、比较分析等研究方法，在重点分析了事业单位非在编人员劳动权益救济机制的现行架构的基础上，深入探讨我国人事、劳动两种管理制度的欠缺与矛盾，并借鉴国外公共机构人事争议处理制度，就建立健全这类编外人员权利救济机制提出自己的建议，力图弥补这一领域法律理论研究的空白。

^①蒋运钧. 事业单位编外用工管理现状、问题及对策——以江苏省无锡市为例[J]. 中国人力资源开发, 2010, (1): 80. 刘鸿, 陈文滨. 高等学校非事业编制用工管理初探[J]. 福建农林大学学报(哲学社会科学版), 2009, (5): 100. 李建涛. 当前普通高校编制外用工及用工风险分析[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2008, (08).

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库